

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

III Máster en Prevención de Riesgos
Laborales

Universidad Pública de Navarra
Facultad de Ciencias Jurídicas

ALUMNA: Uxue Echeverria Romero

TUTOR: Pedro Villanueva Roldán

Pamplona, septiembre 2014

Año académico 2013/2014

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVOS GENERALES	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. METODOLOGÍA	6
3.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	6
3.2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	6
3.3. PROPUESTA A DESARROLLAR	7
4. NORMATIVA APLICADA	8
4.1. LEGISLACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD	8
4.2. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE	9
4.2.1. ORIGEN	9
4.2.2. DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	11
4.2.3. ESTRUCTURA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12
4.3. LEY 54/2003 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	13
4.3.1. JUSTIFICACIÓN DE LA REFORMA, EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	13
4.3.2. LEY 54/2003 DE REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	15
4.4. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	25
4.4.1. ACTORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	26
4.4.1.1. EMPRESA	26
4.4.1.2. ORGANISMOS PÚBLICOS	28
4.4.1.3. TRABAJADORES AUTÓNOMOS	32
4.4.1.4. TRABAJADORES	32
4.4.1.5. DELEGADOS DE PREVENCIÓN	34
4.4.1.6. MUTUA	34
4.4.1.7. SINDICATOS	35
4.4.1.8. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	35
5. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS	37
5.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	37
5.1.1. INTRODUCCIÓN	37
5.1.2. ESTRUCTURA	38
6. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	42
6.1. INTRODUCCIÓN	42
6.2. REAL DECRETO 39/1997 POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	42
6.3. ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS	43

7. ESTUDIO DE CASO	48
7.1. EMPRESA TIPO	48
7.1.1. ORGANIGRAMA.....	51
7.1.1.1. DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA	52
7.1.1.2. DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	52
7.1.1.3. DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	53
7.1.1.4. DEPARTAMENTO DE CALIDAD	53
8. ESQUEMA GENERAL PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	54
8.1. ACCIONES PREVIAS A LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE PRL	54
8.1.1. CONOCER LOS REQUERIMIENTOS LEGALES	54
8.1.2. ELEGIR LA MODALIDAD ORGANIZATIVA	54
8.2. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE PRL	55
8.2.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	55
8.2.2. ESTABLECER OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	55
8.2.3. INFORMAR A LOS TRABAJADORES	55
8.2.4. ESTABLECER LA ESTRUCTURA REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES.....	56
8.2.5. ELABORAR Y TRANSMITIR LA POLÍTICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA	56
8.3. PONER EN PRÁCTICA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA SEGÚN EL PLAN DE PRL.....	56
8.3.1. IDENTIFICAR LAS SITUACIONES DE PELIGRO	56
8.3.2. ELABORAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	57
8.3.3. INFORMAR A LOS TRABAJADORES	57
8.3.4. PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS ANUALES.....	57
8.3.5. CONSULTA A LOS TRABAJADORES.....	58
8.4. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE PRL.....	58
8.4.1. VERIFICAR LOS PROCEDIMIENTOS DISEÑADOS EN EL PLAN	58
8.4.2. CUMPLIMENTACIÓN DE LOS REGISTROS DEL PLAN	59
8.4.3. CONTROLES RUTINARIOS	59
8.5. REVISIÓN DEL PLAN DE PRL Y SUS RESULTADOS	60
8.5.1. DOCUMENTACIÓN PARA LA REVISIÓN DEL PLAN DE PRL	60
8.5.2. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	60
8.5.3. CONSULTA E INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.....	60
9. CONCLUSIÓN	61
10. BIBLIOGRAFÍA	63

1. INTRODUCCIÓN

Se ha decidido realizar este Trabajo Fin de Grado debido a la falta de información que poseen los empresarios/trabajadores respecto a la prevención de riesgos laborales en empresas propias.

La Prevención de Riesgos Laborales tuvo su gran auge en la creación de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, la ley de Prevención de Riesgos Laborales, marcando así un antes y un después en éste ámbito, integrándose en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa desde el principio del proyecto.

Ésta ley define la prevención de riesgos laborales como *“aquel conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”*.

Una vez entrada en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, ante la constatación de un cumplimiento más formal que eficaz de la normativa, la Ley 54/2003 introdujo diversas modificaciones en el marco normativo de la prevención. Entre estas modificaciones, cabe destacar la obligación de las empresas de diseñar, implantar y documentar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de conseguir la integración preventiva en sus sistemas de gestión.

Ha medida que pasa el tiempo se ha ido apostando más por la prevención, sin dejar de la lado la calidad(ISO 9001) y el medio ambiente (ISO 14001), para que dentro de la empresa sean compatibles y estén en iguales grados de importancia.

Esto servirá de ayuda a los agentes responsables de la PRL y a todos los implicados para conseguir una mejor integración de la prevención en la empresa. Quedarán claros los pasos a seguir para integrar dentro de la empresa la prevención de riesgos laborales realizando un esquema general de los pasos a seguir en este ámbito.

2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

La elaboración y desarrollo de dicho proyecto, tiene por objeto la aplicación de los contenidos aprendidos en el Máster de Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad Pública de Navarra junto con las prácticas realizadas en dicho master.

Este trabajo tiene como objetivo conocer el ámbito de la prevención y legislación. Por otra parte, servirá de ayuda a los agentes responsables de la Prevención de Riesgos Laborales y a todos los implicados para conseguir una mejor integración de la prevención en la empresa.

2.1. OBJETIVOS GENERALES

- Dar a conocer a empresarios y personas en proceso de creación de diversas empresas las opciones que están a su disposición en materia de Prevención de Riesgos Laborales
- Conocer la diferente normativa y legislación que aborda el tema de la prevención, siendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre la normativa básica que determina el marco legal en el que deben enmarcarse las restantes normas de rango inferior
- Definir y relacionar los conceptos básicos de la prevención de riesgos laborales que se han adquirido durante el desarrollo del máster de prevención de riesgos laborales y la elaboración del presente proyecto. Esto ayudará a comprender mejor el tema que se está tratando
- Con todo ello, al finalizar el trabajo se pretende contribuir con la ayuda y proporcionar información útil a aquellos interesados en implantar la prevención en la empresa

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre
- Dar a conocer el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales
- Describir las diferentes modalidades de organización preventiva disponibles a cada situación
- Poner en conocimiento las partes y estructura de un plan de prevención
- Concretar toda la información adquirida en un caso de empresa concreto
- Describir de forma general la forma de actuar de la empresa para la integración de la prevención en la empresa

3. METODOLOGÍA

La metodología seguida en la realización del presente TFM es la siguiente:

- Identificación del problema
- Revisión bibliográfica. Uso de fuentes formales e informales
- Estudio de las diferentes alternativas a las que se enfrenta el empresario a la hora de implantar las medidas oportunas
- Elaboración de la propuesta a desarrollar que permita la aplicación práctica de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales
- Reflexión sobre los modelos alternativos existentes en la implantación de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

3.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

A lo largo de los años ha ido avanzando la legislación relativa a la prevención de riesgos laborales, ya que hace tiempo no estaba nada detallado lo que las empresas debían de cumplir.

Esto también ha ido avanzando ya que la legislación de calidad y medio ambiente, tres puntos muy unidos entre sí, también han ido avanzando, y llegó el momento de poner por escrito y que quedara constancia de todos los procedimientos que se debían de seguir en las empresas.

A día de hoy, se puede decir que la mayoría de la empresa, sobre todo empresa de grandes dimensiones, cumplen con la normativa respecto a seguridad y salud, ya que también cumplen con la de calidad y medio ambiente. Son similares entre ellas, lo cual facilita que los empresarios implanten las tres de forma conjunta.

A pesar de que gran parte de las empresas cumplen con lo dicho, empresas de pocos trabajadores y medianas empresas quedan sin cumplir con la legislación actual, motivos por los cuales no la aplican pueden ser por desconocimiento, pensar que no vale la pena invertir en ello, demasiados trámites para implantarla... Por ello a continuación se describirá los pasos necesarios para poder implantar la normativa y legislación de seguridad y salud.

Por ello se va a desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y se explicará la reforma que supuso la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales. También se desarrollará el reglamento de prevención de riesgos laborales junto con los actores característicos dentro de la empresa.

3.2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

R.D 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

R.D 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

Reglamento de los servicios de prevención

3.3. PROPUESTA A DESARROLLAR

Se pretende dar a conocer la diferente legislación a la que los empresarios deben recurrir para implantar en las empresas las medidas de prevención de riesgos laborales junto con la seguridad y salud necesarias. Se irán desarrollando cada una de las opciones que podrían adoptar según el caso en el que se encuentren, y el tipo de empresa que sea.

Se propondrá una empresa tipo, y se dará solución a todo lo estudiado anteriormente, eligiendo la opción más acertada en cada caso

4. NORMATIVA APLICADA

4.1. LEGISLACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD

La Seguridad y Salud en el Trabajo ocupa un lugar destacado en toda norma legal que atañe a los trabajadores, teniendo como base legal a la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores. Se estableció un nuevo marco jurídico al aprobar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹, la cual transpone la <<Directiva Marco>> 89/391/CEE² <<relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo³>>, con el importante desarrollo reglamentario derivado de la citada Ley y la reciente aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Se destacan normativa que resulta de aplicación general en el ámbito de la seguridad y salud:

- Decreto de 26.7.57, por el que se fijan los trabajos prohibidos a menores (BOE 26.8.57)
- Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas (BOE 7.12.61). Derogado segundo párrafo del artículo 18 y anexo 2, por el R.D 374/2001 (BOE 1.5.01)
- Orden de 9.3.71 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16 y 17.3.71) Prácticamente derogada
- Convenio de la OIT 155, de 22 de junio de 1981, sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (BOE 11.11.85)
- Ley 14/1986, de 25 de abril. General de Sanidad (BOE 29.4.86)
- Ley 21/1992, de 16 de julio de 1992, de Industrias (BOE 23.7.92)
- Real Decreto⁴ Legislativo 1/1994m de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29.6.94)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29.3.95)
- Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10.11.95) modificada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre (BOE 31.12.98) la Ley 31/1999, de 5 de noviembre (BOE 31.12.98) y Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE 8.8.00)
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma de marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE 13.12.03)
- Real Decreto 31/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31.1.97) y RR.DD de desarrollo reglamentario de la Ley 31/1995 y sus adaptaciones

¹ Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. A partir de ahora LPRL.

² Conocida como Directiva Marco

³ Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE)

⁴ De aquí en adelante R.D.

4.2. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE

4.2.1. ORIGEN

La promoción de la salud junto con la mejora continua de las condiciones de trabajo hace aumentar la protección de la salud junto con la seguridad de los trabajadores, aspecto importante a tener en cuenta. Integrando estos aspectos en la actividad empresarial se puede llegar a obtener una cultura preventiva de riesgos laborales muy importante.

La legislación sobre la prevención de riesgos laborales se inicia en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea (Tratado de Roma) y en particular sus artículos 100A y 118A, que son sus pilares fundamentales y que hacen referencia a la seguridad de los equipos y productos y al logro de un ambiente de trabajo más seguro para los trabajadores.

Los artículos mencionados han dado lugar a la creación de directivas de obligado cumplimiento que se han ido implantando en todos los países de la unión europea. La directiva a destacar sería la 89/391/CEE, Directiva Marco, que ha dado lugar en España a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta legislación marco ha engendrado toda una serie de directivas comunitarias, que se han plasmado dentro del contexto del R.D. 39/1997⁵.

La elaboración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales viene por los compromisos de la unión a la Unión Europea y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Otro motivo de la redacción de esta ley es por la obligación que viene citada en el artículo 40.2 de la Constitución Española⁶ que encomienda a los poderes públicos velar por la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por último otro de los motivos, y por ello no menos importante es la de actualizar la legislación de la prevención y abarcar nuevas situaciones.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

Un aspecto a destacar de la ley sería la del nuevo enfoque de la planificación de la prevención desde la fase de proyecto, mediante la evaluación del riesgo, proponer medidas preventivas y realizar un control de la efectividad de las mismas.

En la Ley 31/95 se establece que serán las normas reglamentarias las que concretarán los aspectos más técnicos, a través de normas mínimas que garanticen la adecuada protección de los trabajadores.

⁵ R.D 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

⁶ Artículo 40.2 de la Constitución Española que dice, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Estas normas se concretan en Reales Decretos que son desarrollados por el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo.

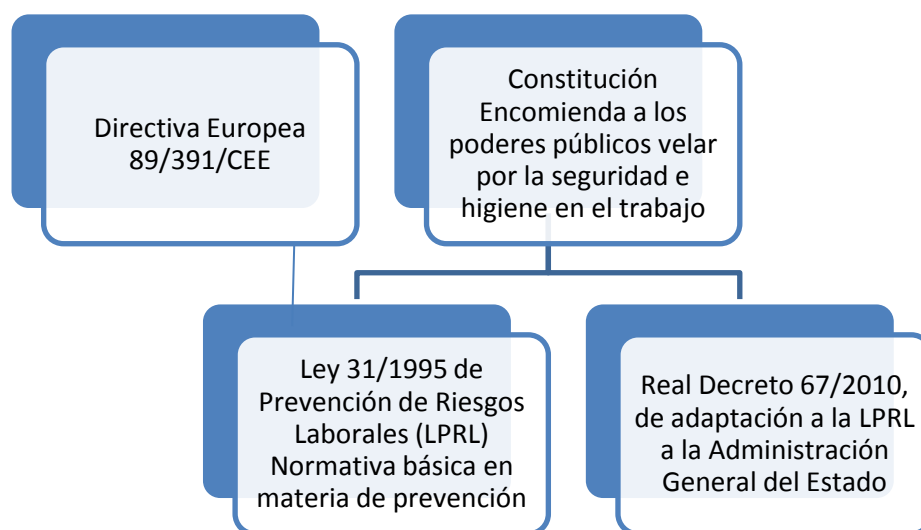
A continuación se recogen una relación no exhaustiva de las normas reglamentarias

- R.D 39/97, de 17 de enero, sobre servicios de prevención
- R.D 485/97, de 14 de abril, sobre señalización
- R.D 486/97, de 14 de abril, de lugares de trabajo
- R.D 487/97, de 14 de abril, de manejo manual de cargas
- R.D 488/97, de 14 de abril, de pantallas de visualización de datos
- R.D 664/97, de 12 de mayo, de agentes biológicos
- R.D 665/97, de 12 de mayo, de agentes cancerígenos
- R.D 773/97, de 30 de mayo, de equipos de protección individual
- R.D 1215/97, de 18 de julio, de equipos de trabajo
- R.D 1216/97, de 18 de julio, de buques de pesca
- R.D 1389/97, de 5 de septiembre, de actividades mineras
- R.D 1627/97, de 24 de octubre, de obras de construcción

Otro tema a comentar serían los convenios colectivos, muy importante dentro de las empresas. Un convenio colectivo es un acuerdo entre representantes de las empresas como los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva en materia laboral. Mediante un convenio colectivo, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como contrapartida se pactan una serie de obligaciones recíprocas que acuerdan una paz laboral.

Los convenios colectivos obligan a empresarios y trabajadores afectados dentro de su ámbito de aplicación por el mismo durante todo el periodo de vigencia del mismo. Para delimitar los ámbitos de aplicación, tenemos que diferenciar siempre qué convenios son empresariales o interempresariales por ámbito de aplicación geográfica.

Figura 1. Relación Directiva Europea 89/391/CEE-Constitución



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que las disposiciones de carácter laboral, contenidas en la misma y en sus normas reglamentarias tendrán el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

4.2.2. DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con la entrada y puesta en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se cierra un largo proceso de discusión acerca de la norma más esperada en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Es con esta Ley⁷ con la que se configura a nivel interno el marco jurídico e institucional de la seguridad en el trabajo.

Desde su entrada en vigor, en febrero de 1996, todas las empresas están obligadas a cumplir con sus obligaciones sobre prevención de riesgos laborales. Desde entonces, tanto los poderes e instituciones públicas como los agentes sociales, empresas y trabajadores, han cooperado para lograr un objetivo común: la reducción de los elevados índices de siniestralidad laboral.

Los motivos por los que se redactó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pueden clasificarse en factores externos e internos.

Dentro de los factores externos se destaca la presencia de España en la Unión Europea. Que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales transpone al Ordenamiento Jurídico Español la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio, que había marcado un plazo de 5 años para su transcripción. Y por último, los compromisos contraídos al ratificar en 1985 el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo⁸ sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Por otra parte, los factores internos serían la necesidad de una normativa unificada para superar el desorden, la dispersión y la obsolescencia de las normativas existentes. Y con gran importancia dar solución a la realidad de una siniestralidad preocupante.

En la Ley 31/1995, se establece la necesidad de que el empresario cumpla las siguientes obligaciones:

1. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores
2. Aplicar las medidas que integran el deber general de prevención

⁷ Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

⁸ Organización Internacional del Trabajo. *De aquí en adelante OIT*

3. Integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción

4. Utilizar los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos, que son la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, los cuales podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada

5. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas

6. Realizar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario incluyendo, para cada actividad preventiva, el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

4.2.3. ESTRUCTURA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La ley de Prevención de Riesgos Laborales se estructura de la siguiente forma:

En primer término muestra una exposición de motivos articulada en ocho apartados, los cuales dan una visión de los propósitos de dicha ley. A continuación se ordena la ley en siete capítulos que engloban a los 54 artículos de la LPRL:

- Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones
- Capítulo II: Política en materia de Prevención de Riesgos Laborales para proteger la seguridad y la salud en el trabajo
- Capítulo III: Derechos y Obligaciones
- Capítulo IV: Servicios de Prevención
- Capítulo V: Consulta y Participación de los Trabajadores
- Capítulo VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores
- Capítulo VII: Responsabilidades y sanciones

A continuación se redactan trece Disposiciones Adicionales (D.A), con el siguiente contenido:

- D.A. 1ª. Definiciones a efectos de Seguridad social
- D.A. 2ª. Reordenación orgánica
- D.A. 3ª. Carácter básico
- D.A. 4ª. Designación de Delegados de Prevención
- D.A. 5ª. Fundación
- D.A. 6ª. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- D.A. 7ª. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas
- D.A. 8ª. Planes de organización de actividades preventivas
- D.A. 9ª. Establecimientos militares
- D.A. 10ª. Sociedades cooperativas
- D.A. 11ª. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores
- D.A. 12ª. Participación institucional en las Comunidades Autónomas
- D.A. 13ª. Fondo de Prevención y Rehabilitación

Finalmente se completa con dos disposiciones transitorias (la primera relativa a la aplicación de disposiciones más favorables, y la segunda a la actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales), una disposición derogatoria única y dos disposiciones finales (la primera referida a la actualización de sanciones, y la segunda a la entrada en vigor de la LPRL)

4.3. LEY 54/2003 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.3.1. JUSTIFICACIÓN DE LA REFORMA, EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Han pasado más de dieciocho años desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y pese a los resultados favorables que esta cosechó en un inicio en los últimos años se viene observando un estancamiento en las mejoras.

Como se ha ido comentando, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, es una ley articulada sobre los principios de eficacia, coordinación y participación al tiempo que inspirada por los objetivos de responsabilidad y cooperación y se planteó con el objetivo de cumplir la exigencia de un nuevo enfoque normativo dirigido a poner fin a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, a actualizar regulaciones ya desfasadas, a adecuar la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo y a regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los poderes públicos, Estado y comunidades autónomas, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales, han ido desarrollado un gran esfuerzo cada uno en su ámbito de responsabilidad, que ha dotado a España de un marco

homologable en esta materia a la política común de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea y a las políticas desarrolladas por sus Estados miembros.

Este esfuerzo debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar una auténtica cultura de la prevención. Sin embargo, la experiencia acumulada en la puesta en práctica del marco normativo, desde la entrada en vigor de la ley, permite ya constatar tanto la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación, como la de determinadas insuficiencias en su contenido, que se manifiestan, en términos de accidentes de trabajo, en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados que reclaman actuaciones tan profundas como ágiles.

El análisis de estos problemas pone de manifiesto, entre otras cuestiones, una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa, que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa. Se pone al mismo tiempo de manifiesto una falta de adecuación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial en las diversas formas de subcontratación y en el sector de la construcción.

En el mes de octubre de 2002, fruto de la preocupación compartida por todos por la evolución de los datos de siniestralidad laboral, el Gobierno promovió el reinicio de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales con las organizaciones empresariales y sindicales. Además, se mantuvieron diversas reuniones entre el Gobierno y las comunidades autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales para tratar de estas cuestiones de manera conjunta.

Las medidas acordadas abarcan diferentes ámbitos: medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, medidas en materia de Seguridad Social, medidas para el reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y medidas para el establecimiento de un nuevo sistema de información en materia de siniestralidad laboral.

Esta ley tiene por objeto afrontar la ejecución de las medidas contenidas en el Acuerdo de 30 de diciembre de 2002 que requieren para su puesta en práctica una norma con rango de ley formal y que se refieren a dos ámbitos estrechamente relacionados: por un lado, la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; por otro, el reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.3.2. LEY 54/2003 DE REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley 31/1995 dotó a “a España de un marco homologable en esta materia a la política común de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea y a las políticas desarrolladas por sus estados miembros”⁹.

A su vez, también señala las deficiencias detectadas:

- El cumplimiento más formal que eficiente de la normativa
- Una falta de adecuación de la normativa a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial en las diversas formas de subcontratación

La Ley 54/2003 se plantea como objetivos básicos los siguientes:

- En primer lugar, y como objetivo horizontal, combatir de manera activa la siniestralidad laboral
- En segundo lugar, fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones
- En tercer lugar, reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa
- Y, en cuarto lugar, mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Para alcanzar los objetivos recién apuntados, esta ley se estructura en dos capítulos: el primero incluye las modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el segundo incluye las modificaciones que se introducen en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El capítulo I modifica diversos artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para resaltar la importancia de la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, precisamente a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuyo contenido se determina.

El capítulo II incluye la reforma de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000¹⁰, de 4 de agosto, para mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

⁹ Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

A continuación se describen las modificaciones tanto en el capítulo I como en el capítulo II.

CAPÍTULO I: MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 31/1995

○ ARTÍCULO 9: INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El **apartado 2** queda redactado de la siguiente forma:

Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Se añade un nuevo **apartado 3 al artículo 9** con la siguiente redacción:

Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

○ ARTÍCULO 14: DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

El **apartado 2** queda redactado de la siguiente forma:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la

¹⁰ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

- ARTÍCULO 16: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Se modifica el **título**:

En lugar de “Evaluación de riesgos”, pasa a denominarse: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Se modifica el **apartado 1**:

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Queda modificado el **apartado 2**:

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el

empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

- ARTÍCULO 23: DOCUMENTACIÓN

Se modifica el **artículo 1**:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

- ARTÍCULO 24: COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Se **añade un apartado 6** con la siguiente redacción:

Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente

- ARTÍCULO 31: SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El **apartado 3 del artículo 31** se redacta del siguiente modo:

El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

- ARTÍCULO 32 BIS

Se añade dentro el capítulo IV, un **nuevo artículo 32 bis** con la siguiente redacción:

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

○ ARTÍCULO 39: COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El apartado 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales queda redactado de la siguiente manera:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva

○ ARTÍCULO 43: REQUERIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Se añade un **nuevo apartado 3** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado

anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

Se añade una **nueva disposición adicional, la decimocuarta**, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
- c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

Se añade una **nueva disposición adicional, la decimoquinta**, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la siguiente redacción:

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

CAPÍTULO II: MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, TEXTO REGUNDIDO APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO

○ ARTÍCULO 2: SUJETOS RESPONSABLES DE LA INFRACCIÓN

El **apartado 8** queda redactado de la forma siguiente:

Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- ARTÍCULO 5: INFRACCIONES LABORABLES

El **apartado 2** queda redactado de la siguiente manera:

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.

- ARTÍCULO 12: INFRACCIONES GRAVES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORABLES

El **apartado 1**: Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El **apartado 6**: Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El **apartado 14**: No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El **apartado 15**: No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

El **apartado 19**: No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se añade un **nuevo apartado 23** con la siguiente redacción:

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

- Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.
- Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Se añade **un nuevo apartado 24** con la siguiente redacción:

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

- No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.
- Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.
- No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.
- No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.
- No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

Se añade un **nuevo apartado 25**: Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

Se añade un **nuevo apartado 26**: Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

- ARTÍCULO 13: INFRACCIONES MUY GRAVES

El **apartado 8** queda redactado de la siguiente forma:

- No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
- La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Se añade un **nuevo apartado 13**: La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

Se añade un **nuevo apartado 14**: La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta ley.

- ARTÍCULO 19: INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS

Se introduce un **nuevo párrafo f) en el apartado 2 del artículo 19 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** que queda redactado de la siguiente forma: Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

- ARTÍCULO 39: GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

El párrafo f) del apartado 3 del artículo 39 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactada de la siguiente forma: El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- ARTÍCULO 42: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Se añade un último párrafo al apartado 3 del artículo 42 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción: Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

- ARTÍCULO 50: INFRACCIONES POR OBSTRUCCIÓN

Se añade un **nuevo párrafo al final del apartado 2** con la siguiente redacción: Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- ARTÍCULO 52: PRINCIPIOS DE TRAMITACIÓN

Se añade un **nuevo apartado 3** con la siguiente redacción: Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.

- ARTÍCULO 53: CONTENIDO DE LAS ACTAS

Se añade un apartado 5 al artículo 53 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con la siguiente redacción:

Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia de informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el artículo 9.3 de la citada ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

Disposición adicional única

La calificación competencial contenida en la disposición adicional tercera de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no queda alterada por las modificaciones que de la misma se llevan a cabo mediante esta ley, a excepción de la correspondiente a la relación de artículos del apartado 2, a), de dicha disposición a los que deben añadirse los artículos 24, apartado 6, y 32 bis.

Disposición transitoria única

Los empresarios que, a la entrada en vigor de esta ley, no hubieran documentado el plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere la nueva redacción del artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 2.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán proceder a formalizarlo por escrito dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley.

4.4. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La directiva de gran importancia 89/391/CEE, Directiva Marco, ha dado lugar en España a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, como ya se ha comentado anteriormente. Esta legislación marco ha creado una serie de directivas comunitarias, que se plasman dentro del R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención.

El R.D. 39/1997, que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención desarrolla la Ley 31/1995, y establece dichos puntos:

1. La Prevención de Riesgos Laborales, deberá integrarse en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo, como en la línea jerárquica, incluidos todos los niveles de la misma
2. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción
3. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse
4. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva, según la necesidad que ésta ponga de manifiesto
5. La actividad preventiva del empresario se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el Capítulo III del mismo Reglamento

Por otra parte, en cuanto a la necesidad de la planificación el Reglamento indica:

1. Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos
2. La planificación incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos
3. Habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos

4. Deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades

4.4.1. ACTORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los agentes que están presentes en la prevención de riesgos laborales, son destacables la empresa, los organismos públicos, mutuas, sindicatos, patronales, y trabajadores.

A continuación se van a ir desarrollando y viendo las funciones de cada uno de ellos:

4.4.1.1. EMPRESA

La dirección de la empresa tiene que ser consciente de las responsabilidades y obligaciones a las que está expuesto en relación con la prevención de riesgos laborales de acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo seguimiento le permite evitar los elevados costes asociados a la falta de prevención.

Obligaciones del empresario:

- Realizar la evaluación inicial de los riesgos como punto de partida para el desarrollo de la actividad preventiva, analizando las posibles situaciones de emergencia y adoptando las medidas necesarias.
- Integrar la prevención en todas las actividades de la empresa, teniendo presente la capacidad de los trabajadores, facilitarles equipos de trabajo y de protección individual adecuados
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores mediante los Delegados de Prevención y/o el Comité de Seguridad y Salud
- Proporcionar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada a todos los trabajadores, en función de su lugar de trabajo o de la actividad que desarrollen.
- Garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en función de los riesgos inherentes al lugar de trabajo
- Definir un sistema de gestión de la prevención y organizar la actividad preventiva de acuerdo con las modalidades previstas en el Reglamento¹¹, elaborando y conservando la documentación necesaria.

¹¹ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Derechos del empresario:

- Exigir a los trabajadores el cumplimiento de los deberes de prevención
- Exigir a los trabajadores el cumplimiento de la normativa de seguridad
- Formar parte del Comité de Seguridad y Salud, ya sea directamente o a través de sus representantes

El empresario debe anticiparse a los incidentes y accidentes que puedan surgir en la empresa, con herramientas de prevención y protección, evitando riesgos, sustituyendo sistemas peligrosos y evaluando los riesgos que no se puedan evitar. El empresario debe:

- Planificar la prevención y desarrollar actuaciones ante situaciones de emergencia
- Evaluar y prevenir los riesgos y controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas
- Integrar la acción preventiva en la gestión de la empresa
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos que comporta su trabajo
- Establecer una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores
- Formar a los trabajadores en materia preventiva

Por otra parte, la legislación sobre prevención de riesgos laborales establece que el titular de los medios que causan el daño o ponen en peligro un bien jurídico protegido es el responsable. Por lo tanto, el empresario como titular de la obligación universal y permanente de que se lleve a cabo la actuación preventiva en la empresa, será el responsable por los incumplimientos. Tendrá responsabilidades administrativas, civiles y penales por los daños y perjuicios que puedan derivarse.

La responsabilidad administrativa del empresario tiene como consecuencia sanciones pecuniarias o multas, pudiendo haber una paralización de los trabajos y la suspensión o el cierre del centro de trabajo, la inhabilitación y limitación de la facultad de contratar con la Administración el recargo de prestaciones a la Seguridad Social por accidente y enfermedad profesional, si la causa es una infracción de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, el aumento en la primas de la Seguridad Social de hasta un 20 % y el abono directo de las prestaciones derivadas de enfermedad profesional.

La responsabilidad civil concurre con las sanciones que se concretan en indemnizaciones para la reparación de los daños y perjuicios causados al trabajador por una acción u omisión infractora.

La responsabilidad penal castiga con penas privativas de libertad a los responsables en materia de prevención de riesgos.

4.4.1.2. ORGANISMOS PÚBLICOS

➤ Instituciones y organismos internacionales

Dentro del Derecho del Trabajo y especialmente en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, adquieren especial importancia los convenios elaborados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y los Tratados y Directivas europeas asumidas por España al formar parte, como miembro de pleno derecho, de la Unión Europea.

Siendo la O.I.T una de las organizaciones internacionales laborales más importantes, cumple con las funciones de asistencia técnica, recopilación y difusión de información, elaboración y aprobación tanto de convenios que conllevan obligaciones de carácter nacional una vez ratificados, como recomendaciones que establecen pauta para el posterior desarrollo de la legislación laboral.

➤ Organismos de la Unión Europea

El 1 de enero de 1986, España entro a formar parte de la Comunidad Económica Europea, con lo que se vio obligada a armonizar su Derecho interno con las Directivas de la Unión.

Son de interés dos artículos del Acta Única, el artículo 100A dispone que los productos en libre circulación en la Unión deberán respetar determinadas normas de seguridad, por otra parte, el artículo 118A estipula que los estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

La primera decisión social de envergadura adoptada en la línea del Acta Única, la Directiva Marco aprobada por los Doce en junio de 1989, constituye la piedra angular de la nueva política comunitaria en esta materia.

Dentro de los organismos de la Unión Europea nos encontramos con:

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHAS)

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo fue creada por el Reglamento 2062/94/CE, del Consejo, de 18 de Julio de 1994, para servir a las necesidades de información de los ciudadanos europeos interesados en la materia.

Su misión consiste en lograr unos lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos en Europa. Para ello, cuentan con personal especializado en seguridad y salud en el trabajo y, asimismo, con especialistas en los ámbitos de la comunicación y la administración.

- Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EUROFOUND)

Su principal misión es proporcionar información, asesoramiento y experiencia que sirvan de clave en el campo de la política social de la UE en relación con las condiciones de vida y trabajo en Europa. Todo ello en base a una información, investigación y análisis contrastados.

Evalúa y analiza las condiciones de vida y trabajo, emite dictámenes autorizados y asesora a los responsables principales actores de la política social, contribuyente a la mejora de la calidad de vida e informa de la evolución y las tendencias en este ámbito, en particular de los factores de cambio.

En la ejecución de este cometido, la Fundación tiene presentes las políticas comunitarias en estos sectores y colabora con las instituciones en lo que respecta a los objetivos y las directrices que puedan adoptarse, poniendo en su conocimiento, en particular, datos científicos y técnicos.

- Comité consultivo para la Seguridad y salud en el Trabajo (CCSS)

Con la Decisión 2003/218/CE, de 22 de julio se crea el Comité Consultivo para la Seguridad y Salud en el trabajo. Este nuevo Comité retoma la actividad de los dos Comités anteriores, que queda suprimidos, el Comité consultivo para la seguridad, higiene y la protección de la salud en el trabajo y el Órgano permanente de seguridad y salubridad en las minas de hulla y otras industrias extractivas

➤ **Organismos Nacionales**

Las Administraciones Públicas competentes en materia laboral desarrollan funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (artículo 7 de la LPRL):

- Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta ley
- Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control
- Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales según el capítulo VII de la LPRL

Mencionar dentro de los Organismos Nacionales los siguientes:

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ellos establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.
- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En relación con las Instituciones de la Unión Europea, actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público integrado orgánicamente en la Administración General del Estado, con dependencia funcional de la Administración General del Estado y de cada Comunidad Autónoma con competencias de ejecución de la legislación del orden social, en razón de la materia de los asuntos que en cada caso intervenga.

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada
- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores

Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)

A través del artículo 13 de la Ley de Prevención se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es un órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control. Además podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4.4.1.3. TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Un trabajador autónomo se identifica por realizar de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo, y aunque eventualmente utilice el servicio remunerado de otras personas.

El trabajador autónomo, prescindiendo de su posible condición de empresario, quedaba fuera del ámbito de aplicación de la normativa en materia de prevención, ya que básicamente faltaba el presupuesto esencial que permitía la puesta en práctica de una eficaz organización preventiva: la estructura empresarial. La inexistencia de un centro físico de trabajo y de la organización humana que lo acompaña impide la aplicación de gran parte de las reglas sobre seguridad y salud como pueden ser la adaptación del puesto de trabajo, la planificación de la acción preventiva, la implantación de servicios de prevención, la evaluación de riesgos...

Aun siendo complicado la articulación de un sistema de seguridad y salud para el colectivo de trabajadores autónomos existen razones para tener que aplicar estas medidas: el trabajador autónomo cada vez presta más servicios profesionales en un entorno empresarial concreto, expuesto a los mismo o similares riesgos laborales que un trabajador común por cuenta ajena.

Por otra parte, el reconocimiento de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo autónomo hace que el trabajador autónomo deba quedar incluido en el ámbito del ordenamiento jurídico de seguridad y salud en el trabajo.

El trabajador autónomo se encuentra presente en la legislación de seguridad y salud en el trabajo en tres normas:

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales
- R.D 1627/1997, de 24 de octubre, que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción
- R.D 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales

4.4.1.4. TRABAJADORES

Respecto a la prevención de riesgos laborales, en la LPRL establece que el empresario debe garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, dándoles una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Ésta formación estará centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación será impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos. En todo caso su coste siempre recaerá en la empresa.

En el artículo 29 de la citada Ley¹² quedan descritas las obligaciones de los trabajadores:

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

¹² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

4.4.1.5. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Son designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación. Su número depende del total de trabajadores de la empresa.

Tabla 1. Número de delegados de prevención por trabajadores

NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN POR TRABAJADORES	
TRABAJADORES	DELEGADOS DE PREVENCIÓN
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Los Delegados de Prevención tienen las siguientes competencias en la acción preventiva y en su cumplimiento:

- Colaborar con la dirección de la empresa en su mejora
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en su ejecución
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre su cumplimiento

4.4.1.6. MUTUA

La Mutua de la Seguridad Social¹³ es la asociación de empresarios que, debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se constituyen con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicha autoridad, y sin ánimo de lucro, en la gestión de las contingencias profesionales¹⁴ con sujeción a las normativa vigente¹⁵ y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros.

¹³ Conocida en España como Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social -MATEPSS

¹⁴ Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio

¹⁵ R.D. 1993/95, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

Las mutuas realizan una gestión que abarca desde la prevención, la asistencia sanitaria, las prestaciones económicas, la rehabilitación y la recuperación de accidentados, de acuerdo con la legislación. Últimamente se ha comenzado a poner más atención a reforzar la idea preventiva sobre la meramente reparadora del daño causado por los accidentes.

Queda demostrado en el R.D 688/2005¹⁶. Permite a las mutuas continuar su actividad o bien cesar la misma como servicio de prevención ajeno, para lo cual deben tramitar el correspondiente expediente de cese respecto del servicio de prevención ajeno ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

4.4.1.7. SINDICATOS

Se puede definir los sindicatos como la organización de trabajadores, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Se fundamenta en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes.

El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible.

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida, sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

4.4.1.8. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de 1995, en su artículo 38 regula las acciones destinadas del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centro de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de

¹⁶ R.D 688/2005, de 10 de junio lo que reguló el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno

Prevención de la otra. En las reuniones el Comité de Seguridad y Salud participará con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

5. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

5.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

5.1.1. INTRODUCCIÓN

La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa. Se realizará a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Es un documento que describe la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, las prácticas y procedimientos de los procesos y los recursos necesarios para desarrollar la prevención de riesgos en la empresa. De él se derivan una serie de actividades a realizar y los documentos a elaborar.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales. La documentación del plan de prevención es obligatoria, pero no constituye en sí misma garantía de efectividad.

El plan es una recopilación estructurada de las normas, criterios, procedimientos, instrucciones, acciones y recomendaciones con el fin de asegurar la buena gestión del conjunto de factores que influyen en la prevención de riesgos laborales y en la coordinación con el resto de actividades de la empresa, teniendo en cuenta los objetivos fijados por la dirección.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir:

- La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa preventiva
- Los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa)
- Las prácticas, procedimientos y procesos
- Los recursos necesarios para realizar dicha acción
- La articulación de los mecanismos de participación y consulta

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son:

- La evaluación de riesgos laborales
- La planificación de la actividad preventiva

Los objetivos de un plan de prevención de riesgos laborales se pueden resumir:

- Declarar la política de prevención de la empresa y recoger la estructura soporte que garantice su aplicación
- Definir los requisitos generales que deberá establecer la empresa para garantizar la implantación y el funcionamiento del plan de prevención

- Definir las responsabilidades y las funciones, en materia de seguridad, de todos los niveles jerárquicos de la empresa
- Establecer los mecanismos adecuados para asegurar el cumplimiento de la normativa y reglamentación vigente en materia de prevención de riesgos laborales
- Presentar e informar sobre el nivel de prevención alcanzado, así como de los objetivos y metas propuestos
- Servir de vehículo para la formación, la calificación y la motivación del personal, respecto a la prevención de riesgos laborales

5.1.2. ESTRUCTURA

El cumplimiento de la obligación de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, se han de elaborar los siguiente documentos, y conservarlos a disposición de la inspección de trabajo así como de los representantes de los trabajadores.

- Características de la empresa: Análisis del tamaño de la plantilla, organización territorial, otras características de la plantilla, riesgos genéricos de las actividades productivas de la empresa y de sus procesos productivos, siniestralidad del sector y propia de la empresa, etc.
- Política preventiva de la empresa, declarando que la empresa va a integrar la prevención, así como los objetivos propios que desea alcanzar (Art. 2 del Reglamento de Servicios de Prevención, RD 39/1997)
- Estructura organizativa prevista para la actividad preventiva, incluyendo:
 - Responsabilidades y funciones dentro de la empresa, así como las prácticas, los procedimientos y los procesos. Por ejemplo, sistema para el flujo de información sobre problemas, para tomar decisiones, etc.
 - Recursos materiales (necesarios y asignados) para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.
 - Descripción de la organización de la prevención en la empresa y en su caso, acreditación de concierto con un servicio de prevención ajeno, acta de constitución del servicio de prevención propio o designación de trabajador, en este último caso, también acreditación de la formación de esta persona
 - Mecanismos para implementar la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos temas y supuestos en que corresponda
 - Integración en la prevención del Comité de Seguridad y Salud. Acta de constitución, normas de funcionamiento, y registro de las decisiones adoptadas

- Cuando en el centro de trabajo desarrollen su tarea trabajadores de contratas y subcontratas, se detallará cómo se dará cumplimiento a las obligaciones de coordinación previstas legalmente
- Evaluación de riesgos: Riesgos identificados y criterios de valoración utilizados. En su caso, documentación de mediciones efectuadas. Actualizaciones de la evaluación de riesgos cuando sea pertinente (introducción de nuevas sustancias, maquinaria o cambio tecnológico u organizativo, etc.).
 - Sustancias y materiales: documentación de sustancias y materiales, utilizados o generados, referida a sus riesgos (hojas de seguridad, etc.). Mediciones de exposición, cuando sea relevante.
 - Maquinarias: manuales de uso y, en su caso, documentación sobre la adecuación al RD 1215/1997¹⁷.
 - Riesgos ergonómicos: método de valoración y resultados.
 - Riesgos psicosociales y derivados de la organización del trabajo y/o la jornada y/o turnicidad: método de valoración y resultados.
 - Riesgos derivados de las características de los lugares de trabajo.
 - Riesgos para trabajadores y colectivos específicos por puesto de trabajo, si procede.
- Planificación de la actividad preventiva:
 - Priorización y temporización de las actuaciones necesarias: relación de medidas preventivas adoptadas y/o planificadas, recursos asignados, calendario y responsables de la implantación y seguimiento
 - Plan de información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Acreditación de las actividades
 - Medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la LPRL que se hayan adoptado, de sus actualizaciones y de las comprobaciones de su efectividad. Memoria justificativa de los conciertos externos y de la formación del personal con responsabilidad asignada
- Vigilancia de la salud realizada a los trabajadores en aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Otras actividades de seguimiento:
 - Acreditación del seguimiento de los resultados y/o control de la eficacia del sistema de gestión preventiva de acuerdo al art. 16.1 Ley 31/1995; art. 2.1 RD 39/1997

¹⁷ R.D 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo

- Seguimiento de las medidas de protección individual: criterios de elección, uso de equipos de protección individual, normas de uso, mantenimiento y relación de usuarios
 - Tabulación de los accidentes e incidentes y de las enfermedades profesionales, junto al análisis e interpretación epidemiológica de los resultados
 - Memoria anual de los Servicios de Prevención sobre riesgos, daños o medidas de prevención, así como cualquier informe emitido, si procede
 - Auditoría de las actividades preventivas realizadas con medios propios, si procede¹⁸
- Registros:
 - Partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, acaecidos durante los últimos cinco años, así como la investigación realizada de los mismos
 - Escritos remitidos por trabajadores y/o de sus representantes
 - Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y archivo de correspondencia intercambiada, o recomendaciones emitidas por la Inspección de Trabajo u otras instancias institucionales en relación con la empresa
 - Acreditación de la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos supuestos en que corresponda
 - Libro de registro de contratas y subcontratas, con detalle de las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, de acuerdo al Art. 42.4 del Estatuto de los Trabajadores

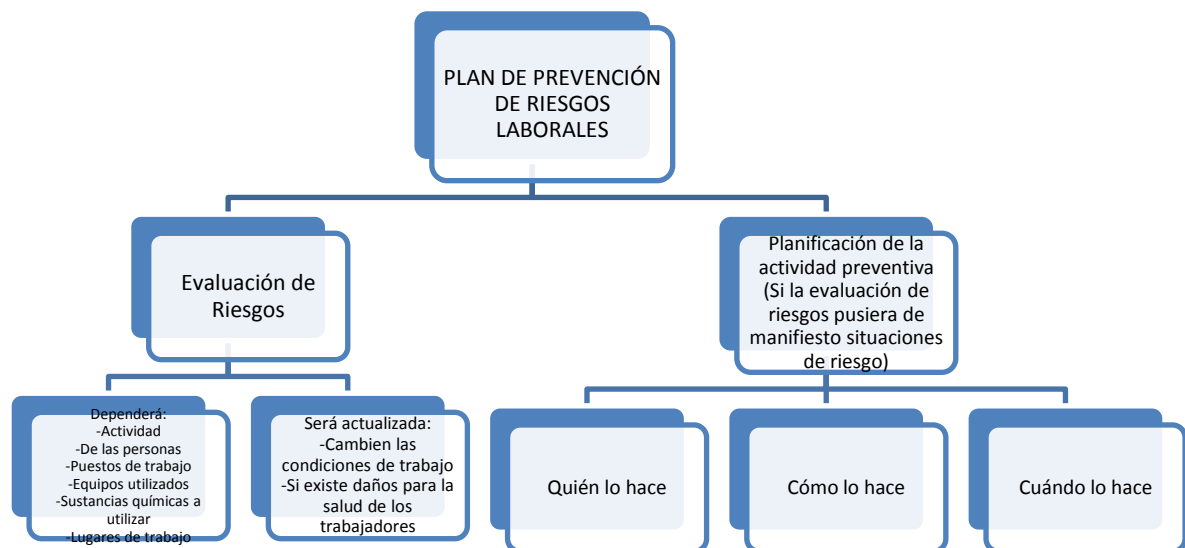
Las ventajas que proporciona el plan de prevención de riesgos laborales son múltiples y variadas para el mejor funcionamiento y organización de la empresa, se destacan las siguientes:

- Ayudar a conseguir una cultura común en prevención, entre las diferentes áreas y niveles de la empresa, asegurando la correcta comunicación entre las distintas partes interesadas
- Proporciona a la empresa procedimientos para poner en práctica las metas y objetivos vinculados a su política de prevención, y también para comprobar y evaluar el grado de cumplimiento en la práctica
- Ayuda a la empresa en el cumplimiento de los requisitos legales y normativos relativos a la ley de prevención de riesgos laborales
- Demuestra a las partes interesadas la aptitud del plan para controlar los efectos de sus actividades, productos o servicios de la empresa

¹⁸ Artículo 29 del R.D 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

- Ofrece las directrices para evaluar y poner en práctica estrategias de gestión relacionadas con la prevención de riesgos laborales
- Permite introducir mejoras continuas en el sistema, que aumenten y garanticen la calidad de vida laboral

Figura 2. Plan de Prevención de Riesgos laborales



6. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

6.1. INTRODUCCIÓN

El tema de la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la actividad laboral constituyen una tarea bastante compleja. El empresario, para dar cumplimiento a todas sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, debe disponer de un soporte humano, técnico y material para planificar y organizar las actividades preventivas, en definitiva, para gestionar la prevención de riesgos en la empresa.

La prevención de riesgos laborales, como una de las actuaciones más importantes que se desarrollan en la empresa, debe integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se realiza, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Al hablar de la integración en todos los niveles jerárquicos implica que todo personal de la empresa tiene que estar implicada y concienciada en las actividades de la prevención de riesgos laborales y en cada una de las actividades que desarrollen y en todas las decisiones que adopten.

La gestión de la prevención de los riesgos laborales engloba el diseño de las directrices, la planificación y la implantación efectiva del sistema preventivo que se adopta en la empresa para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.

El sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales es una parte importante de la gestión general de la organización empresarial que define la política en materia de prevención de riesgos laborales y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades y funciones, las actuaciones, los procedimientos y los recursos para llevar a cabo dicha política. La adopción de un buen sistema de gestión de la prevención integrado en el conjunto de actividades de la empresa permite identificar y evaluar los riesgos, establecer objetivos y líneas de actuación preventiva para controlar esos riesgos y mejorar progresivamente las condiciones de trabajo.

6.2. REAL DECRETO 39/1997 POR EL QUE SE APRUEBA EL REGALEMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El objeto por el cual se ha desarrollado el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, es por que regula los aspectos que hacen posible la prevención de riesgos laborales como una actividad integrada a partir de una planificación que incluye la técnica, organización y condiciones de trabajo.

Este real decreto esta descrito por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación por los que se regula la Prevención de Riesgos Laborales.

Las principales acciones que regula serían las siguientes: la evaluación de riesgos, las capacidades y la formación necesaria para el desarrollo de la actividad preventiva, la acreditación de los servicios de prevención y por último la auditoría o evaluación externa.

La acción preventiva se desarrolla mediante la implantación del plan de prevención de riesgos laborales. Este plan tiene que incluir la evaluación de riesgos pertinente a cada puesto de trabajo con su correspondiente planificación de la actividad preventiva. La evaluación de riesgos consistirá en estimar la magnitud de los riesgos que no se hayan podido evitar, para obtener información sobre las necesidades de tomar medidas preventivas y el tipo de medidas que se deben adoptar. Llegando a un fin definido como la planificación de la actividad preventiva.

Las funciones y niveles de cualificación que tienen que poseer para poder realizar labores de prevención se clasifican de la siguiente manera:

- Funciones de nivel básico: La formación de nivel básico se regula en el art.35 de RSP y en determinados convenios colectivos (construcción, metal y ferralla). Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo
- Funciones de nivel intermedio: La formación de nivel intermedio se regula en el art. 36 del RSP. En la actualidad, la habilitación para desempeñar funciones de nivel intermedio requiere cursar la formación profesional conducente al título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales. Deben disponer de una formación, al menos, de nivel intermedio. será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo.
- Funciones de nivel superior: contar con una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima, acreditada por una universidad, con el programa a que se refiere el anexo VI del RSP en relación, al menos, con una de las especializaciones indicadas en el mismo.

6.3. ORGANIZACIÓN DEL LOS RECURSOS

El empresario debe establecer un sistema adecuado de gestión de la prevención de los riesgos derivados del trabajo que asegure el funcionamiento de todas las actividades preventivas que se desarrollen en el ámbito de la empresa.

Según el artículo 30.1 de la Ley de PRL, en cumplimiento del deber de prevención, el empresario:

- Designará uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva
- Constituirá un Servicio de Prevención Propio¹⁹
- O bien, concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa²⁰

La legislación en PRL permite, en la práctica, la adopción de prácticamente cualquier fórmula organizativa mixta entre las tres básicas citadas, contemplando dos casos particulares:

- Que la empresa sea de menos de seis trabajadores, en cuyo caso el propio empresario podría asumir personalmente la actividad preventiva, bajo ciertas condiciones y restricciones
- Que la empresa sea de más de 500 trabajadores (o, realizando trabajos del anexo I del R.D. 39/1997²¹, tenga más de 250 trabajadores), en cuyo caso debe constituir un SPP con dos especialidades, como mínimo

A continuación se describen las diferentes modalidades de organización preventiva, de acuerdo a la reglamentación vigente, teniendo en cuenta que cada empresa elegirá la que se adapte a sus características, respetando en todo caso los mínimos que prescribe el RD 39/1997, tal como se indica en la tabla 1, donde se esquematiza la modalidad de organización preventiva en función del número de trabajadores.

Tabla 2. Relación número de trabajadores, delegados de prevención, comité de seguridad y salud y servicio de prevención

NUMERO DE TRABAJADORES	DELEGADOS DE PREVENCIÓN	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ⁽¹⁾	SERVICIO DE PREVENCIÓN
1-10	1 (Del. Personal) Empresas → 6 trabajadores	NO	Empresario/Trabaj/S.P. ajeno
11-30	1 (Del. Personal)	NO	Trabaj/S.P. ajeno
31-49	1	NO	Trabaj/S.P. ajeno
50-100	2	SI	Trabaj/S.P. ajeno
101-250	3	SI	Trabaj/S.P. ajeno
251-500	3	SI	Trabaj/S.P. propio ⁽²⁾ /S.P. ajeno
501-1000	4	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
1001-2000	5	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
2001-3000	6	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
3001-4000	7	SI	S.P. propio/S.P. ajeno
>4000	8	SI	S.P. propio/S.P. ajeno

¹⁹ Servicio de Prevención Propio. De aquí en adelante SPP

²⁰ Servicio de Prevención Ajeno. De aquí en adelante SPA

²¹ R.D 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

- (1) Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros
- (2) Para empresas que pertenezcan al ANEXO 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97)

- Designación de trabajadores

El empresario designa a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Cuando las actividades de prevención que por su complejidad o cualificación no puedan ser desarrolladas por los trabajadores designados, se realizarán a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

En todo caso, cuando la empresa no disponga de servicio de prevención propio, es muy conveniente que en la empresa se designe una persona próxima a dirección que coordine estos temas, para agilizar vías de comunicación y promover una prevención integrada en toda la línea jerárquica. Esta persona, además de una formación básica en prevención de riesgos laborales, de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Servicios de Prevención, debería tener unas buenas capacidades de relaciones humanas y conocimientos de gestión. Su voluntariedad y sensibilidad por las condiciones de trabajo son también aspectos esenciales a tener en cuenta.

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa:

- Si estos tienen capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar.
- Las actividades preventivas, para cuya realización esta modalidad sea insuficiente, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. Por ejemplo la vigilancia de la salud de los trabajadores que debe ser realizada por personal médico especializado.

- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

El empresario desarrollara personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En empresas de menos de seis trabajadores y baja peligrosidad.
- Si el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad formativa correspondiente.
- Las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario, como la vigilancia de la salud, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes

- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I del Servicio de Prevención:
 - Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, o a agentes muy tóxicos cancerígenos
 - Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo, agentes biológicos y en fabricación, manipulación, utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos
 - Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestres o en plataformas marinas
 - Actividades en inmersión bajo el agua
 - Actividades en obras de construcción, excavación, movimiento de tierras con riesgo de caída de altura o sepultamiento
 - Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval
 - Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismo
 - Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo
 - Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión

- Servicio de Prevención Propio

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

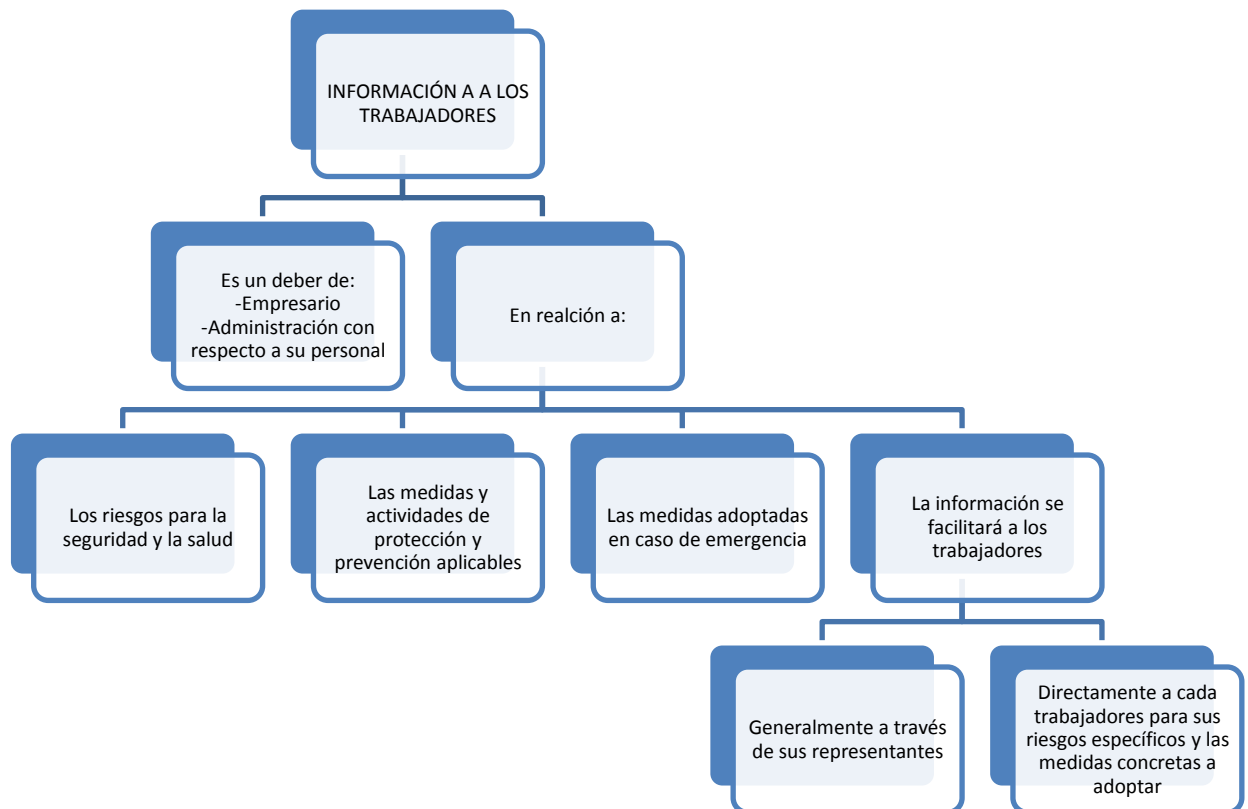
- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores
- En casos de empresas con menos de 500 trabajadores pero de especial peligrosidad (no es el caso de centros docentes)

- Servicio de Prevención Ajeno

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente
- Que no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio
- Para las funciones en las que algunas de las modalidades anteriormente citadas no se encuentren capacitadas. Por ejemplo, en el caso de la vigilancia de la salud

Figura 3. Información a los trabajadores



7. ESTUDIO DE CASO

Para realizar un adecuado planteamiento de los riesgos y poder plantear unas medidas de prevención y de control, hay que conocer los procesos tecnológicos que están presentes dentro del proceso productivo de la empresa. Ya que sólo de su conocimiento y análisis podremos deducir los riesgos existentes y dicha actividad y conseguir una mejora de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

A continuación, se describirá una empresa tipo en la cual veremos el número de operario que tiene en plantilla, así como las áreas de la empresa, su proceso productivo, su organigrama y todos los datos que nos hagan falta para después aplicar el sistema de gestión de riesgos laborales que se considere más adecuado y que pueda servir como guía a otras empresas del sector.

7.1. EMPRESA TIPO

Esta empresa fue constituida con el ánimo de dar el mejor servicio a los clientes, juntando la experiencia y renovación, tanto en métodos productivos como humanos, con maquinaria de última tecnología en los procesos productivos lo que garantiza un mayor rendimiento y una seguridad a los trabajadores. Esta empresa está especializada en la fabricación, venta y suministro de leche y productos agroalimentarios, el almacenamiento, comercialización y distribución de materias primas lácteas y agroalimentarias, junto con la importación y exportación de toda clase de productos.

La empresa está ubicada en la comunidad Guipuzcoana, más concretamente en las proximidades de la ciudad de Donostia- San Sebastián. Cuenta con unas instalaciones acordes a los volúmenes de producto que manejan. Por ellos las instalaciones se construyeron teniendo en cuenta la mejor distribución de medios y espacio, adecuándola a las necesidades actuales de calidad y servicio, optimizando a su vez una mayor capacidad de producción y almacenaje de materiales.

La actividad a la que se dedican es la recepción de materias primas, lácteos principalmente y mediante un tratamiento específico en cada caso, realizar los procedimientos adecuados para su futura venta en el mercado. Una vez realizado el tratamiento se pasa a envasar el producto, etiquetarlo, colocarlo en palets para luego ser cargado en camiones para su futuro suministro a las empresas.

El proceso productivo se desarrolla de la siguiente manera: la leche procedente de los caseríos llega a la empresa en cisternas que son analizadas por el laboratorio y seguidamente se enfrían a 2º y se almacena el producto en 5 tanques de 100.000 litros cada uno. Una vez analizada y enfriada la leche en los silos estamos preparados para el siguiente proceso. Se realiza la termización y la higienización para guardarla en otros silos ya lista para producir. La termización consiste en calentar la leche entre 68 y 72º para eliminar todas las bacterias y seguidamente higienizarla, el proceso de higienización consiste en que la leche pase por una

separadora, lo que se consigue que se separe la leche de la nata y se limpie tanto los organismos que lleven la leche y la nata. Una vez limpia se enfría a 3º y se guarda en unos silos de 300.000 litros cada uno.

El proceso de uperización, homogenización y termización (UHT) consiste en calentar la leche escalonadamente, seguidamente se homogeniza, lo cual se consigue rompiendo la molécula de leche y por último mediante la termización se baja la temperatura de la leche a 20º para poder envasarla.

Se envasa el producto de forma individual, a continuación se empaquetan estos envases y posteriormente se paletizan almacenándolos en un silo automático. Una vez almacenado el producto se espera una media de tres días para realizar los análisis pertinentes y se distribuyen en camiones a almacenes, centros comerciales...

Se dispone de la más avanzada maquinaria, que uniéndolo con la capacidad para desarrollar las soluciones específicas y adecuadas, se distingue a la empresa en un mercado competitivo.

Los procesos de fabricación se rigen de manera estricta a las normas y procedimientos establecidos expresamente para asegurar la máxima calidad de todo el proceso, contando con los certificados tanto de calidad ISO 9001 como el de medio ambiente ISO 14001.

La empresa está comprometida con implementar un sistema de gestión integral, a día de hoy cuenta como se ha comentado con los certificados de calidad y medio ambiente con el propósito de implantar la prevención de riesgos laborales.

Se van a seguir los siguientes principios que están implantados en la calidad y el medio ambiente para poner en marcha la prevención de riesgos laborales:

- Aseguramiento de que los productos cumplen con las especificaciones requeridas en cuanto a disponibilidad, calidad y entrega
- Satisfacción constante de los clientes, en función de sus expectativas y necesidades
- Profundizar en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes, estableciendo nuestros planes estrategias y objetivos en línea a las necesidades.
- Asegurar el cumplimiento de los compromisos legales
- Satisfacción del personal que constituye el activo más valioso de la organización, velando por la protección y respeto de su salud
- Optimizar el funcionamiento de los procesos a través de la calidad y la eficiencia
- Promover un entorno positivo de desarrollo, participación y de formación con los empleados
- Colaborar con cuantas organizaciones sean necesarias para mejorar los servicios prestados
- Crear el entorno óptimo para el desarrollo personal y profesional de todos sus trabajadores
- Ser transparente y beneficioso con el entorno y comunidad, medido en términos de creación de riqueza, valor, respeto medioambiental y aplicación de los esenciales principios éticos admitidos como válidos por nuestra sociedad

- Constante liderazgo y empuje identificado en términos de equipo directivo, cultura organizacional, implantación con clientes, vinculación con proveedores, apoyo a la calidad total y promoción de la misma tanto fuera como dentro de la organización
- Gestionar los recursos humanos, fomentando la implicación y la comunicación interna, así como el desarrollo de la plantilla en su doble faceta tanto personal como profesional
- Diseñar, establecer y aplicar un sistema que detecte los factores clave del éxito en cada situación, identificándolos, acotándolos y registrándolos en procesos críticos que garanticen en todo momento que el dueño del proceso controle el mismo y su actuación garantice el éxito en el cumplimiento de sus requerimientos
- Vincular, identificar, implementar y divulgar la política estratégica comunicándola y haciéndola entender a todos los niveles de la organización

La empresa cuenta con diferentes almacenes para el acopio de palets, envases y demás material que se necesita en el empaquetamiento de los productos

Se dispone de variedad de maquinaria como son tornos, temizador, higienizadora, llenadoras, encajonadoras, robots, transelevadores, motores de congeneración, tanques de almacenamiento de productos, cintas transportadoras...

Se cuenta con un taller mecánico para el arreglo de piezas, junto con un almacén de material mecánico, eléctrico y electrónico para el mantenimiento de toda la maquinaria disponible en la empresa.

Los nuevos tiempo y desafíos del sector, así como las exigencias de los clientes, hacen adaptarse a las más modernas tecnologías, no solo a nivel de maquinaria, sino también a nivel humano.

Así se dispone de un sistema informático que engloba todas las áreas de la empresa, desde que recibe el producto en los camiones, hasta que sale el producto envasado y se recepciona a su destino, pasando por el tratamiento a diferentes temperaturas, almacenamiento, control de calidad, envasado y empaquetamiento. El sistema informático lleva el orden necesario para controlar las cantidades de fabricación de forma que nunca falle el proceso productivo y la secuencia que tiene que llevar el producto. Este sistema permite ser muy eficientes con un menor número de personal, evitando confusiones y de forma que los costes de los productos fabricados se pueda optimizar al máximo.

En número de empleado con los que cuenta son 180, distribuyéndolos de la siguiente manera:

Personal de taller 30 personas

Personal de oficina: 20 personas

Personal de producción 100 personas

Personal de laboratorio 30 personas

La empresa desarrolla su actividad en cuatro turnos de trabajo para el personal del taller y producción con un horario de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00 trabajando tres semanas continuas alternando mañana, tarde y noche con una semana de fiesta, ya lo compensan trabajando los sábados jornada entera y domingos solo de mañana.

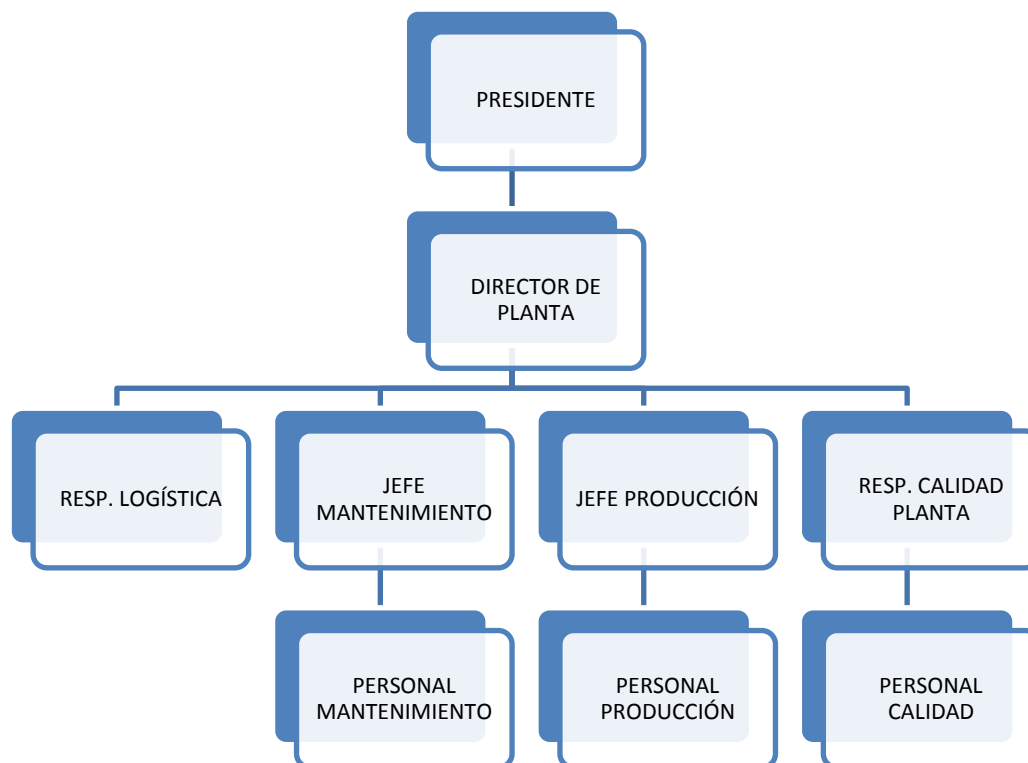
El personal de oficina realiza jornada partida.

Al tratarse de una organización con más de 50 personas, concretamente en este caso 180 trabajadores son los que están, contará con un comité de seguridad y salud formado por 3 delegados de prevención junto con 3 personas en representación de la empresa.

Respecto a la organización de los recursos contará con un servicio de prevención ajeno que se encargará de todo lo relacionado con la seguridad y prevención de riesgos laborales. Para ellos dentro la empresa también contará con personal dedicado exclusivamente en este tema, que estará en contacto directo con el personal del servicio de prevención.

7.1.1. ORGANIGRAMA

Figura 4. Organigrama de la empresa



7.1.1.1. DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA

La logística empresarial comprende la planificación, la organización y el control de todas las actividades relacionadas con la obtención, traslado, distribución, aprovisionamiento, almacenamiento y transporte de materiales y productos, desde la adquisición hasta el consumo, a través de la organización y como un sistema integrado. Con el objetivo de disponer del material adecuado, en el lugar adecuado, en la cantidad adecuada, y en el momento oportuno, al mínimo coste posible y según la calidad y servicio predeterminados para ofrecer a los clientes.

Las actividades logísticas dentro de la empresa se centrarán en tres procesos básicos:

- Proceso de aprovisionamiento, la gestión de materiales entre los puntos de adquisición y las plantas de procesamiento que se tengan
- Proceso de producción, gestión de las operaciones de fabricación de las diferentes plantas
- Proceso de distribución, gestión de materiales entre las plantas mencionadas y los puntos de consumo

Las técnicas logísticas en el proceso de aprovisionamiento y el proceso de distribución son muy similares y lo que pretende la logística empresarial es integrarlas y darle un grado alto de flexibilidad y rapidez de respuesta a las demandas del mercado.

7.1.1.2. DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO

Este departamento es responsable del mantenimiento técnico de todas las instalaciones y de las contratas técnicas.

La meta más importante del mantenimiento es la eliminación de algún desarreglo de la maquinaria. Muchas veces una avería grave causará daños serios periféricos a la máquina, incrementando los costos de reparación.

Funciones del departamento de Mantenimiento:

- Elaborar el programa anual de mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones, así como a los equipos del proceso productivo
- Realizar las demás actividades que le sean encomendadas por la subdirección de Servicios y Mantenimiento, afines a las funciones y responsabilidades inherentes al cargo.
- Coordinar, orientar y apoyar las actividades del personal adscrito al área de su competencia.

7.1.1.3. DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Se va a considerar uno de los departamentos más importantes de la empresa, ya que se solicita y controla el material que se va a trabajar, se determina las secuencias de operaciones, las inspecciones y los métodos, se piden las herramientas, se asignan tiempos, se programa, se distribuye y se lleva el control del trabajo y se logra la satisfacción del cliente.

La sección de producción en la industria puede considerarse como el corazón de la misma, y si la actividad de esta sección se interrumpiese toda la empresa dejaría de ser productiva. En el departamento de producción se tienen las actividades de: medición del trabajo, métodos de trabajo, ingeniería de producción, análisis y control de fabricación o manufactura, planeación y distribución de instalaciones, administración de salario, higiene y seguridad industrial y el control de la producción y de los inventarios.

7.1.1.4. DEPARTAMENTO DE CALIDAD

El objetivo del departamento de calidad es que la empresa mejore su rendimiento centrándose en conseguir la satisfacción del cliente. Se basa en diseñar productos y servicios que funcionen sin fallos, y procesos sin errores, ni fallos ni averías.

Una vez realizada una planificación inicial hay que detallar las especificaciones de diseño del producto, las condiciones de fabricación y elaborar un plan de inspección de calidad.

Las inspecciones realizadas por el departamento de calidad deben ser periódicas en el área que tenga asignada para resolver cualquier inconveniencia y verificar si los procesos son efectivos en esa área, con el fin de conseguir los productos más competitivos y bien elaborados del mercado.

8. ESQUEMA GENERAL PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

8.1. ACCIONES PREVIAS A LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE PRL

8.1.1. CONOCER LOS REQUERIMIENTOS LEGALES

El primero de los pasos de la empresa va a consistir en el conocimiento o recopilación de la normativa legal que le sea de aplicación. Al fin y al cabo, no hay que olvidar que el desconocimiento de la ley no es excusa para su incumplimiento.

La legislación aplicable pertenece fundamentalmente, a tres grandes ámbitos:

- La Seguridad Social (cotizaciones, cobertura de contingencias...)
- Prevención de Riesgos Laborales, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre
- El ámbito de la Seguridad Industrial, con los números reglamentos e instrucciones técnicas dedicadas a distintos tipos de instalaciones

8.1.2. ELEGIR LA MODALIDAD ORGANIZATIVA

Según la Ley de PRL, en cumplimiento del deber de prevención, el empresario:

- El empresario asuma personalmente la actividad .Opción válida en empresas de menos de seis trabajadores y no pertenecientes al Anexo1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades de riesgo elevado)
- Designará uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva. Dispondrán la formación en materia de prevención (Nivel básico, Nivel Intermedio o nivel superior) en función de la actividad y de las exigencias preventivas de la empresa
- Constituirá un Servicio de Prevención Propio. Cuando la plantilla supere los 500 trabajadores esta opción será obligatoria (250 en caso de empresas de actividades pertenecientes al Anexo1)
- Concertar un Servicio de Prevención Ajeno. Se concertarán aquellas disciplinas no asumidas mediante las opciones anteriores y se realizará con una entidad acreditada por la autoridad competente

8.2. IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE PRL

8.2.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La prevención de riesgos laborales debe integrarse a todos los niveles jerárquicos de la empresa (puestos de alta dirección, responsables de área, mandos intermedios, trabajadores, representantes de trabajadores, coordinadores o enlaces de empresas externas concurrentes), a través de la implantación del Plan de PRL.

Para ello se elaborará el organigrama de la empresa junto con las responsabilidades preventivas. Y quedará de forma clara la representación de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud.

Se redactará por escrito todas las responsabilidades referentes a cada puesto de trabajo de forma detallada.

8.2.2. ESTABLECER OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El diseño e implantación de un Plan de PRL exige a la empresa que se fijen unos objetivos estratégicos en PRL.

Antes de tener los datos necesarios y suficientes para determinar unos objetivos específicos en PRL, que provendrán de la evaluación de riesgos, la empresa adoptará su primer objetivo estratégico: el compromiso de diseñar e implantar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, un Plan de PRL. A partir de este momento, la actuación en PRL de la empresa deberá estar guiada en su estrategia por los llamados “Principios de la Acción Preventiva”, formulados en el artículo 15 de la Ley de PRL, desarrollando una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva para la mejora continua.

Dentro de este proceso de diseño de un Plan de PRL, la empresa llegará a elaborar una Política de Prevención, mediante la cual se difundirá a la organización otros objetivos estratégicos, como pueden ser el cumplimiento de los requisitos legales, la integración de la prevención en la estructura de la empresa y la garantía de que los trabajadores y sus representantes serán consultados y animados a participar en las decisiones que se adopten en el ámbito preventivo.

8.2.3. INFORMAR A LOS TRABAJADORES

Una vez realizados los pasos anteriores, conviene que la empresa informe a los trabajadores de la información referida hasta ahora en la elaboración de una sistemática de actuación en PRL. Se les recordará a los trabajadores de su derecho a ser informados, a ser consultados y a participar en las decisiones que afecten a su seguridad y salud, así como la obligación de cooperar con la empresa en la consecución de unas condiciones de trabajo seguras.

En esta fase de la implantación, la mejora forma de manifestarse de los trabajadores en mediante el nombramiento de los Delegados de Prevención y en caso de existir, con el Comité de Seguridad y Salud.

8.2.4. ESTABLECER LA ESTRUCTURA REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES

Nombrar a los delegados de prevención, una vez elegido debe ser comunicado tanto a la Autoridad Laboral como a los trabajadores.

Una vez nombrados los delegados de prevención, se constituirá el comité de seguridad y salud (obligatorio en empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores). El comité establecerá sus propias reglas de funcionamiento y deberá reunirse periódicamente. Debe quedar constancia documental de la constitución del Comité y de los asuntos tratados en sus reuniones.

8.2.5. ELABORAR Y TRANSMITIR LA POLÍTICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA

La prevención de riesgos laborales se desarrolla de acuerdo a las pautas que marca la dirección de la empresa, previa consulta a los trabajadores por medio de sus representantes en el ámbito de la PRL. Éstas directrices deben quedar públicamente explícitas para toda la organización en un documento que se denomina “Política de Prevención” que suele incorporar el Manual de Prevención de Riesgos Laborales.

La “Política de Prevención” es un documento que establece los compromisos que asume la dirección de la empresa, objetivos generales de la empresa relativos a PRL. Se difunde a todo el colectivo para que sea conocida, comprendida, desarrollada y mantenida al día en todos los niveles de la empresa.

8.3. PONER EN PRÁCTICA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA SEGÚN EL PLAN DE PRL

8.3.1. IDENTIFICAR LAS SITUACIONES DE PELIGRO

Para diseñar cualquier Plan de PRL, es imprescindible conocer previamente las fuentes de peligro que existen en la actividad laboral.

Para esta identificación de situaciones de peligro será de gran utilidad, por ejemplo, la utilización de “listas de chequeo” que intenten sistematizar, de alguna manera, la búsqueda de situaciones de peligro en lo referente a diversas categorías.

Para que la identificación de situaciones de peligro a través de listas de chequeo sea eficaz, se debe partir de un inventario, lo más exhaustivo posible, acerca de: los trabajos que se realizan, qué materiales se emplean y cuáles se producen, de qué equipos se dispone, dónde se realiza el trabajo, quién lo realiza (aptitudes, información y formación de que dispone), imperativos legales u organizacionales de aplicación.

8.3.2. ELABORAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es el elemento central (junto con la planificación) del sistema preventivo de la empresa, ya que a partir de ella se configurará, no sólo las diferentes actividades planificadas para el control de los riesgos, sino también la práctica totalidad de elementos de gestión del propio sistema preventivo. Por ello, para todos aquellos puestos de trabajo cuya evaluación haya puesto de manifiesto la necesidad de adoptar o controlar alguna medida preventiva, deberán quedar recogidos documentalmente los siguientes datos:

- La identificación del puesto de trabajo
- La relación de trabajadores afectados
- Los peligros existentes o potenciales
- Los factores que originan esos peligros
- El resultado de la evaluación
- Las medidas preventivas procedentes al caso
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación exigibles y aplicados
- La identificación del técnico responsable de la evaluación y su competencia profesional para tal actividad

8.3.3. INFORMAR A LOS TRABAJADORES

Según establece el artículo 18.1.a. de la Ley de PRL:

“(…) A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a.) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

“(…) En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. (…)”.

Por lo tanto, una vez identificadas las situaciones de riesgo existentes, se debería dar cumplimiento a esta disposición citada mediante una información completa y adecuada.

8.3.4. PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS ANUALES

La empresa tendrá que señalarse unos objetivos en materia de PRL, en la línea marcada por la Política de prevención y cuantificados siempre que sea posible. Para ello se definirá un indicador adecuado para cada objetivo, de forma que se pueda supervisar el grado de implantación del mismo.

Los objetivos deberán ser razonables y alcanzables e irán acompañados siempre de la descripción de los medios materiales y humanos, así como de los recursos económicos precisos para su consecución en función de la estructura organizativa de la empresa y, atendiendo a la plena integración de la prevención, quedará bien claro quién, en la estructura jerárquica de la misma, es el responsable directo de cada una de las medidas que se planifiquen.

8.3.5. CONSULTA A LOS TRABAJADORES

Es otra de las ocasiones en la que debe realizarse una consulta a los trabajadores para dar cauce a su participación. La dirección evaluará las aportaciones y decidirá las posibles modificaciones a realizar.

Llegado a este punto, la empresa podrá aprobar definitivamente la “Planificación de la actividad preventiva”.

8.4. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE PRL

8.4.1. VERIFICAR LOS PROCEDIMIENTOS DISEÑADOS EN EL PLAN

Tenemos dos formas de transmitir la información; Comunicación desde la empresa a los trabajadores o Comunicación desde los trabajadores hacia la empresa.

Se deben elaborar “instrucciones de trabajo” escritas para al menos aquellas tareas que se consideren críticas, bien sea debido a su complejidad y dificultad, bien sea debido a que la mala ejecución u omisión de dicha tarea pueda repercutir significativamente en la seguridad y salud de los trabajadores que las realizan.

Los procesos con riesgos especiales trata de aquellos trabajos en los que los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. Por ello tendrá que haber una presencia de recursos preventivos.

Con carácter general, las empresas deberían disponer de procedimientos efectivos para garantizar la competencia del personal para realizar las funciones que le han sido asignadas. En este sentido, esta garantía puede conseguirse mediante el establecimiento de una metodología acerca de la formación en la empresa.

La incorporación a un nuevo puesto de trabajo coloca al trabajador ante la necesidad de adaptarse y asumir como propias las actitudes que se requieren para su integración en la empresa. Por ello la importancia de los programas de acogida para la integración del trabajador en su nuevo entorno sociolaboral.

La empresa ha de disponer de un “Plan de Emergencia” para garantizar, ante una potencial situación de emergencia, el necesario nivel de seguridad de las personas presentes en la empresa (trabajadores, clientes, visitantes...), de las instalaciones y del medio ambiente y, además, porque se responde así de forma eficiente a las exigencias legales que existen al respecto,

8.4.2. CUMPLIMENTACIÓN DE LOS REGISTROS DEL PLAN

La documentación que se debe diseñar, mantener y revisar debe incluir los detalles relativos a la documentación e información que se utilizan en la empresa para llevar a cabo el Plan de PRL, así como las actividades para el cumplimiento de los objetivos señalados por la empresa en dicho ámbito preventivo.

La empresa debería disponer de un procedimiento de documentación. En el mismo, se deberían tener en cuenta:

- La documentación propia del Plan de PRL, incluidos los registros que sea necesario cumplimentar.
- Las responsabilidades y autorizaciones a los usuarios de la documentación e información, tal como el grado de seguridad y accesibilidad que necesitará ser impuesto, sobre todo cuando de empleen medios electrónicos y controles de cambios.
- El formato que resulte más conveniente en función de las características de la empresa.

8.4.3. CONTROLES RUTINARIOS

Dentro de la actividad preventiva permanente de la empresa, en lo que constituye en la práctica un “ciclo de mejora continua” aplicado a la prevención, son necesarias actividades de control.

Algunas actividades de control serán de forma de inspección que intentarán detectar en la rutina diaria posibles incumplimientos de instrucciones y métodos de trabajo. Este proceso sirve de autoalimentación al Plan de Prevención ya que de la identificación de peligros y de la evaluación de riesgos se determinan las condiciones de trabajo que deben ser controladas, los responsables de ello y la periodicidad. Ahora bien, de estas actividades inspectoras, de control, puede surgir el conocimiento de otros factores de riesgo que requieren reiniciar el proceso de evaluación de riesgos.

Otro tipo de control será el seguimiento de la planificación de las medidas preventivas, para conocer sus desviaciones y las razones de las mismas.

8.5. REVISIÓN DEL PLAN DE PRL Y SUS RESULTADOS

8.5.1. DOCUMENTACIÓN PARA LA REVISIÓN DEL PLAN DE PRL

La alta dirección de la empresa debe, a intervalos que determine revisar el funcionamiento del Plan de PRL para comprobar que está siendo completamente aplicado y asegurar que continúa siendo apropiado y efectivo para conseguir los objetivos en prevención.

Esta revisión por parte de la dirección deberá atender la posible necesidad de cambios en la política, objetivos y otros elementos del Plan de PRL, a la luz de los resultados de los registros de actividades preventivas, informes de auditorías, circunstancias cambiantes (por ejemplo, nueva legislación), atendiendo así al compromiso de mejora continua.

8.5.2. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

La revisión por la dirección debería centrarse más bien en el rendimiento global del sistema preventivo y no tanto en detalles específicos, ya que éstos deberían ser gestionados por los procedimientos habituales del Plan de PRL.

Para proceder a esta revisión, el Director de PRL debe procurar una información adecuada a la dirección. Esta información estará basada, fundamentalmente, en la siguiente documentación:

- Memoria de actividades preventivas realizadas
- Informe de desviaciones sobre la ejecución de la planificación
- Informes de auditorías
- Resumen estadístico de la siniestralidad laboral
- Novedades normativas
- Otras informaciones

8.5.3. CONSULTA E INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Según los procedimientos habituales establecidos en el Plan de PRL para dar cauce a la información, consulta y participación de los trabajadores, la Dirección hará llegar a los trabajadores y/o a sus representantes el “informe de situación” del sistema preventivo elaborado como conclusión a la revisión del sistema, así como la propuesta que contiene los nuevos objetivos y las modificaciones necesarias.

9. CONCLUSIÓN

A medida que se ha ido analizando toda la normativa y legislación referente a la prevención de riesgos laborales ha quedado constancia de lo amplia y poco concisa que queda en algunos casos, sin concretar aspectos importantes, lo cual deja abiertas posibilidades e interpretaciones para los propios empresarios, lo cual dificulta todo el proceso al no quedar todo detallado.

Era necesaria una normativa que dejara constancia de todos los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales, lo cual lo consiguieron con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y con la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales de la Ley 54/2003. Esta reforma hace que se tenga que redactar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que es la herramienta fundamental dentro de las empresas a través de cuya aplicación se integra la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Era un documento imprescindible que pronto o tarde tenía que surgir para detallar la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, procedimientos, proceso y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Junto con ello, la normativa de calidad y medio ambiente queda muy unida a la de prevención de riesgos laborales. Esto hace que se compita dentro de la empresa por implantar un sistema de gestión integrado de calidad, medio ambiente y seguridad. Al no estar el tema de la prevención anteriormente tan detallado las empresas estaban tomando como referencia las normas ISO 14000 de Medio Ambiente y la ISO 9000 de Calidad. El nuevo marco reglamentario, comentado anteriormente sobre prevención de riesgos laborales, inspirado en principio básicos de calidad, mejora continua e integración de la acción preventiva, está siendo una exigencia y surge como una necesidad para dar respuesta a requerimientos que la persona tiene en su ámbito laboral, garantizando unas condiciones de trabajo adecuadas, potenciando su desarrollo profesional y humano a través del propio trabajo.

Al haber mucha normativa de prevención de riesgos laborales, más toda la normativa específica de cada sector, los convenios colectivos y todas las obligaciones a las que se exponen los empresarios, da que pensar en el porqué de que los empresarios no tengan implantada la prevención en sus propias empresas. Por una parte, en grandes empresas tienen problemas para obtener todas las exigencias legales a las que se exponen, y en cambio, en las pequeñas empresas el cubrir todas las necesidades de prevención de riesgos laborales en algunos casos les puede salir tan caro que no les compensa.

Otro de los motivos por lo que no se implanta es por el propio desconocimiento de cómo realizar todos los procesos, debido a la multitud de documentación a la que se exponen. Por ello, pequeñas y medianas empresas intentan cumplir con la legislación vigente sin integrar la prevención ni formar una cultura preventiva en la empresa. Cumplimentan toda la documentación necesaria pero no la aplican en las empresas de forma práctica.

Para concluir, se ha ido viendo que la prevención no se tiene tan en cuenta como puede ser la producción y la ganancia, aspectos más “importantes” y latentes dentro de las empresas. Entienden que las obligaciones que les impone la normativa son un mero costo para la empresa, lo que no se alcanza a ver es que es un bien para su actividad. El cambio de mentalidad de implantar la prevención de riesgos laborales no solo es invertir en seguridad, si no que afecta a todo el conjunto de la empresa, ya que incluso al mejorar ciertos aspectos puede aumentar la productividad.

Para todo ello el empresario es que tiene que estar informado de todas las novedades que van apareciendo. En otros casos tiene que estar bien informado para implantar aspectos de gran importancia como son la prevención de riesgos laborales, y estar concienciado de que la integración de este aspecto será un punto clave para la mejora continua de la empresa y sus trabajadores, no un mero trámite a cumplimentar.

10. BIBLIOGRAFÍA

Creus Solé, Antonio. *Prevención de Riesgos Laborales*: 1ª edición. Cano Pina, S.L- Ediciones Ceysa, 2006

Cortés Díaz, José María. *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Tébar. Madrid. 2007

Fetecua Carrillo, C.A. *Gestión de calidad y seguridad*, 2012

Garbizu Olaciregui, Iñigo- Bengoetxe Azkoaga, Ignacio Mª. *Manual para la implantación de un plan de PRL en la empresa*. 1ª edición. Osalan, enero 2006

Moliner Díaz, Rafael. *Guía práctica para la prevención de riesgos laborales*. 5ª edición. Edición Lex Nova S.A, 2007

Vicente Pérez, Ángel Javier. *Prevención de riesgos laborales*. 1ª edición. ESIC

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2003). *Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales*

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2009). *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales*

Federación de empresarios de La Rioja. *Manual para la gestión de la prevención de riesgos laborales*

Gacio Caballero, Olga María. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Editorial WOLTERS KLUWER ESPAÑA, Nº116, Mayo 2014

“La integración del sistema de gestión de la prevención en la empresa, es un requisito prioritario”. Acción Preventiva. Año 2014 nº4 Pag 12-13. http://www.prl.ceoe.es/resources/image/accion_preventiva_4_esp.pdf [Consulta 6 de agosto de 2014]

Bajo Albarracín, Juan Carlos. “La implantación de un sistema de prevención en la empresa” *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Nº 11, Sección Artículos, 01 de Diciembre de 2004. <http://riesgoslaborales.wke.es/articulos/la-implantaci%C3%B3n-de-un-sistema-de-prevenci%C3%B3n-en-la-empresa> [Consulta 6 de agosto de 2014]

Piñar Montalvan, José Ignacio. “La integración del sistema de gestión de la prevención en las empresas. La organización y las personas, un tándem inseparable” Nº 41 *Prevention World Magazine*. <http://prevention-world.com/actualidad/articulos/integracion-sistema-gestion-prevencion-empresas-organizacion-y-personas-tandem-i/> [Consulta 23 de julio de 2014]

Inés Calzón, Augusto. *“Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Modalidades de organización”* Nº 28 Prevention World Magazine. <http://prevention-world.com/actualidad/articulos/sistema-gestion-prevencion-riesgos-laborales-modalidades-organizacion> [Consulta 23 de julio de 2014]

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298 13/12/2003

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 189 18/08/2000

Real Decreto 171/04- Desarrolla Art. 24 de la Ley 31/1955 en materia de coordinación preventiva. BOE 31/01/04

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE nº 27 31/01/2004

DIRECTIVA 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.